

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi perkembangan teknologi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus menyiapkan sumber daya yang mereka miliki khususnya sumber daya manusia. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting dalam menajalankan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi yang berfungsi sebagai penentu arah kebijakan dan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Dengan kemajuan zaman yang sangat pesat pada saat sekarang ini, tentu saja kualitas setiap manusia harus terus meningkat agar bisa beradaptasi khususnya dalam hal mengembangkan kemampuan dan ketahanan terhadap persaingan dengan kemajuan teknologi pada dunia kerja.

Kinerja suatu organisasi bergantung terhadap kinerja individu atau Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Dengan kata lain apabila kinerja individu berkembang dengan baik maka kinerja organisasi seharusnya juga akan berkembang dengan baik. Keberhasilan organisasi akan menimbulkan keterikatan karyawan terhadap organisasi sehingga akan berdampak bagi kinerja yang dihasilkan karyawan. Nidan (2016) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa penggerak keterikatan karyawan tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja pekerja. Keterikatan karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, membangun tim yang efektif, hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan manajer dan lingkungan kerja yang baik

dalam organisasi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kontribusi sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan menentukan sukses tidaknya organisasi tersebut. Dengan demikian setiap individu harus mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya.

Banyak faktor yang menentukan kinerja individu agar tujuan dan sasaran organisasi tercapai baik fisik maupun non fisik diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Konsep budaya organisasi sudah sejak lama diyakini memegang peranan penting dalam studi tentang perilaku keorganisasian. Jika ada kesepakatan kuat dan meluas tentang arti penting nilai-nilai tertentu, sistem nilai sentral atau budaya kuat mungkin ada. Banyak penelitian yang telah dilakukan menghasilkan kesimpulan bahwa kesesuaian karyawan terhadap budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Karyawan yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai dasar bagi kepribadiannya. Nilai dan keyakinan tersebut akan

diwujudkan menjadi perilaku kesehariannya dalam bekerja, sehingga akan menjadikan kinerja individu lebih baik lagi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daulatram (2003), bahwa perembesan budaya organisasi membutuhkan pengenalan dimensi-dimensi dasar dari budaya organisasi dan pengaruhnya pada variabel yang berkaitan dengan karyawan seperti kepuasan, komitmen, kohesi, implementasi strategi, kinerja, dan lain-lain. Budaya organisasi adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Ernawan (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan topik yang penting, karena budaya organisasi merupakan aset tidak berwujud milik perusahaan. Budaya organisasi dianggap aset yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi dalam hal ini selalu mempunyai dampak positif terhadap kehidupan perusahaan.

Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus atau tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan. Motivasi kerja penting karena dengan

motivasi tersebut diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias serta optimis untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adeogun, Chukwuka dan Ibor (2011), motivasi adalah kombinasi dari keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai tujuan.

Dalam upaya memotivasi karyawan tidaklah mudah karena dalam diri setiap karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saeed (2012), motivasi didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan dan memelihara perilaku yang baik. Hal itu melibatkan secara kognitif, biologis dan emosional yang mengaktifkan beberapa perilaku tertentu. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak atau perilaku untuk memenuhi kebutuhannya. Menurut Cadwallader, Jarvis, Bitner & Ostrom (2010), motivasi didefinisikan sebagai tingkatan dimana seseorang ingin dan memilih untuk terlibat dalam perilaku tertentu. Dengan kata lain dalam keterlibatan seseorang dalam sebuah perilaku, ada semacam dorongan yang dapat dikendalikan apakah ingin terlibat ataupun tidak. Motivasi kerja menjadi tolak ukur kinerja yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/aktivitas ekonomi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi standar atau melampaui standar pekerjaannya karena tidak ada dorongan atau dukungan dalam dirinya untuk bekerja maksimal. Motivasi tidak hanya dalam diri seseorang saja, namun seorang manajer juga dapat memberikan motivasi pada karyawannya.

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan merupakan salah satu indikator kinerja tenaga kependidikan dalam lembaga pendidikan tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan menggambarkan masih rendahnya tingkat kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan di Fakultas Farmasi Universitas Andalas. Kondisi ini didukung oleh keluhan atau kekurangan yang dirasakan oleh mahasiswa yang memperoleh pelayanan yang diberikan oleh tenaga kependidikan tersebut terutama dibagian akademik yang berhubungan langsung dengan mahasiswa. Kualitas pelayanan tersebut dapat dilihat dari tabel berikut yang merupakan hasil survei pendahuluan atau pre test terhadap mahasiswa yang menerima pelayanan dan tenaga kependidikan yang memberikan pelayanan di bagian akademik Fakultas Farmasi Universitas Andalas.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Kuisioner Pelayanan Tenaga Kependidikan  
Fakultas Farmasi Universitas Andalas**

No.	Pertanyaan	Rekapitulasi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	Jmh Total			
<b>Variabel Lingkungan Kerja</b>								
1	Apakah ventilasi di ruangan tempat kerja membuat nyaman sehingga bisa menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan?	21	8	1	30	2,67	Sesuai	

No.	Pertanyaan	Rekapitulasi Jawaban					
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	Jmh Total	Rata-rata	Kriteria
		3	2	1			
2	Apakah kursi kerja yang digunakan memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu?	22	8		30	2,73	Sesuai
3	Apakah peralatan pekerjaan yang bersih dapat memberikan rasa nyaman sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan?	18	13		31	2,58	Sesuai
4	Apakah fasilitas-fasilitas yang tersedia seperti: kantin, ruang beribadah, dan toilet yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan?	7	15	9	31	1,94	Cukup Sesuai
<b>Variabel Motivasi</b>							
1	Apakah pekerjaan dapat diselesaikan tanpa bantuan pegawai lain ?	7	18	5	30	2,07	Sesuai
2	Apakah pegawai saling menjaga perasaan sesama rekan kerja?	4	22	4	30	2,00	Cukup Sesuai
3	Apakah pegawai saling membantu dengan teman sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan?	9	17	5	31	2,13	Sesuai
<b>Variabel Budaya Organisasi</b>							
1	Apakah institusi menghargai setiap individu yang mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan organisasi/instansi?	11	16	2	29	2,31	Sesuai

No.	Pertanyaan	Rekapitulasi Jawaban					
		Sesuai	Cukup Sesuai	Tidak Sesuai	Jmh	Rata-rata	Kriteria
		3	2	1	Total		
2	Apakah pimpinan instansi tempat bekerja memberikan komunikasi yang jelas terhadap pegawai dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada instansi?	8	11	10	29	2,00	Cukup Sesuai
3	Apakah instansi tempat bekerja menggunakan peraturan sebagai alat kontrol yang berlaku untuk mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam organisasi/instansi?	5	21	3	29	2,07	Sesuai

Variabel Kinerja Karyawan							
1	Apakah staf akademik melayani kepentingan mahasiswa dengan baik dan santun?	26	9	1	36	2,69	Sesuai
2	Apakah staf akademik memberikan kemudahan kepada mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan dan administrasi akademik?	25	6	5	36	1,99	Cukup Sesuai
3	Apakah staf akademik tepat waktu dan sesuai dengan kebutuhan dalam memberikan bantuan kepada mahasiswa?	16	10	10	36	2,0	Cukup Sesuai

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Tabel diatas memperlihatkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi dengan respondennya adalah tenaga kependidikan hampir semua pertanyaan dijawab sesuai kecuali untuk pertanyaan tentang fasilitas yang tersedia dan sesama pegawai saling menjaga perasaan rata-rata dijawab oleh responden dengan kriteria cukup. Ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan merasa belum sesuai dengan kelengkapan dari tersedianya fasilitas dan adanya perasaan saling menjaga diantara tenaga

kependidikan. Untuk variabel budaya organisasi, semua pertanyaan dijawab oleh responden dengan kriteria sesuai kecuali pertanyaan tentang pimpinan instansi tempat bekerja memberikan komunikasi yang jelas terhadap pegawai dalam pekerjaan guna membantu kelancaran kinerja pada instansi yang menunjukkan bahwa komunikasi yang diterapkan di tempat kerja dirasakan oleh tenaga kependidikan belum efektif. Pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kinerja dengan respondennya adalah mahasiswa dari beberapa angkatan dapat dilihat bahwa mahasiswa merasakan kualitas pelayanan yang diterimanya belum sesuai dengan harapan terutama yang berkaitan dengan kemudahan dalam hal administrasi akademik serta ketepatan waktu dan kesesuaian dengan kebutuhan mahasiswa.

Pentingnya konsep-konsep yang telah dijelaskan diatas berkaitan dengan kinerja pada tenaga kependidikan menjadikan dasar bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ?
2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas ?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitiannya sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas

### 1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak Fakultas Ekonomi Universitas Andalas mengenai Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi dan dijadikan sebagai bahan masukan dan dasar pertimbangan bagi pengambil keputusan yang berkaitan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia dilingkungan instansi pemerintah secara umum, khususnya pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi tenaga kependidikan.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini penulis membahas mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel Lingkungan Kerja, Budaya organisasi, dan Motivasi akan diukur melalui kuisisioner yang diisi oleh beberapa responden dan untuk ruang lingkup penelitian ini merupakan pegawai tenaga kependidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Andalas yang

bertugas pada Fakultas Ekonomi baik di Kampus Limau Manis, Kampus Jati (Jalan Perintis Kemerdekaan No.77) Padang maupun Kampus II Payakumbuh (Jalan Ade Irma Suryani no.18) Payakumbuh.

## **1.6 Sistematika Penelitian**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibuat untuk memberikan gambaran keseluruhan penelitian. Adapun sistematika penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN LITERATUR**

Bab ini akan membahas mengenai dasar-dasar teori yang relevan dengan penelitian yang dibahas. Selain itu pada penelitian ini juga terdapat penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan metode pengumpulan data, identifikasi variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis yang digunakan dalam penelitian.

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini akan menguraikan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan dari data yang telah dikumpulkan terkait permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

## BAB V. PENUTUP

Bab ini akan memuat kesimpulan dari hasil penelitian, implementasi penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran bagi penelitian di masa yang akan datang.



